

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA
KEUANGAN KOPERASI UNIT DESA BUDI SAWIT
DI KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mengikuti
Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim
Riau**



Oleh:

**SYAIIN BASYIR
10571001886**

**PROGRAM S1
JURUSAN: MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2010

ABSTRAK

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KEUANGAN KOPERASI BUDI SAWIT DI KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA

OLEH: SYAIIN BASYIR

Koperasi merupakan suatu badan usaha yang tidak lepas dari penggunaan dana uang, oleh sebab itu perlu adanya penilaian tentang kinerja keuangan. Untuk menilai kinerja dari suatu badan usaha, diperlukan perencanaan dan analisis yang tepat sehingga pengeluaran dana / uang akan lebih kecil dari keuntungan yang diperoleh.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Unit Desa Budi Sawit di Kabupaten Siak Sri Indrapura, tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis dari komitmen organisasi dalam hal ini komitmen organisasi dan kinerja keuangan koperasi di Kabupaten Siak Sri Indrapura.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan Koperasi Unit Desa Budi Sawit tentang komitmen dari pimpinan koperasi tersebut. Disamping itu penulis juga menggunakan data sekunder yaitu informasi yang diperoleh dari bahan-bahan laporan berbagai sumber yang ada kaitannya dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner dan interview, analisis data yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah tinggi untuk menunjukkan Koperasi Unit Desa Budi Sawit di Kabupaten Siak Sri Indrapura. Selanjutnya kinerja keuangan definisi rasio, Rasio Likuiditas: Rasio aktiva lancar terhadap kewajiban lancar didapat 106,63%, Ratio aktiva lancar dikurangi persediaan terhadap kewajiban lancar 83,70 %, Ratio kas dan bank terhadap kewajiban lancar 5,93 %, Ratio aktiva lancar dikurangi kewajiban lancar terhadap kewajiban lancar 6,83 %. Ratio Solvabilitas: ratio aktiva lancar terhadap kewajiban lancar 117,45 %, Ratio jumlah kewajiban terhadap jumlah kekayaan bersih 572,95 %, ratio jumlah kekayaan bersih terhadap jumlah kewajiban 17,45 %. Dan Rasio Rentabilitas: Ratio SHU kotor terhadap HPP 25,30 %, Ratio SHU kotor terhadap pendapatan 20,19 %, Ratio SHU operasional terhadap jumlah kewajiban bersih 21,60 %.

Dari hasil penelitian yang didapat disarankan kepada pengurus Koperasi Unit Desa Budi Sawit agar dapat menjaga hubungan baik dengan pimpinan atau sesama, agar diperoleh dukungan dalam upaya meningkatkan kinerja koperasi serta meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pengelola koperasi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci: Komitmen organisasi dan Kinerja Keuangan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Manfaat Masalah	7
D. Sistematika Penulisan	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA	10
A. Pengertian Koperasi	10
B. Prinsip-Prinsip Koperasi	12
C. Komitmen Koperasi Menurut Pandangan Islam	15
D. Tujuan Koperasi	16
E. Komitmen Organisasi.....	20
F. Kinerja.....	31
G. Penelitian Terdahulu	35
H. Variabel Penelitian	36
BAB 111 : METODE PENELITIAN	37
A. Lokasi Penelitian.....	37

B. Jenis Sumber Data.....	37
C. Populasi Dan sampel.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Operasional Variabel.....	40
F. Uji Kualitas Data.....	41
G. Analisis Data	41
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	45
A. Sejarah Umum Perusahaan	45
B. Struktur Organisasi	47
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
V.1. Profil Responden	54
V.2. Uji dan Reabilitas Komitmen.....	57
V.3. Deskriptif Komitmen Operasional	61
V.4. Analisis Rasio Kinerja Likuiditas	63
V.5. Pembahasan.....	69
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi adalah lembaga ekonomi yang menggerakkan perekonomian rakyat dalam memacu kesejahteraan rakyat sosial masyarakat. Koperasi juga merupakan suatu badan usaha yang mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi dan merupakan alat demokrasi dan alat pembangunan masyarakat. Dan koperasi merupakan suatu perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan, yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota menurut peraturan yang ada, dengan kerja sama dan kekeluargaan menjalankan suatu usaha, dengan tujuan mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. **(Nindyo Pramono. 2005: 1).**

Dalam menggerakkan koperasi di butuhkan kemampuan teknis ekonomi sosial, ketekunan serta disiplin dan partisipasi anggota. Tidak sedikit koperasi di negara kita ini yang terpaksa harus bubar. Ada yang mempunyai modal yang cukup besar tetapi selanjutnya merosot ke tingkat kehancuran yang berakhir dengan pembubaran.

Fungsi koperasi sebagai pelaku utama untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dan

koperasi disini juga berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat. **(R.T. Sutantya Raharja 2005 : 40)**. Namun demikian, pemerintah telah berusaha untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif melalui berbagai kepastian hukum agar koperasi dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Undang-undang dasar 1945 Pasal 33, Tap MPR No. IV Tahun 1999, Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, Inpres No. 18 Tahun 1999 tentang peningkatan pembinaan dan pengembangan perkoperasian, serta Inpres No. 4 Tahun 1995 tentang gerakan nasional memasyarakatkan dan membudayakan kewirausahaan adalah diantara produk hukum yang memungkinkan koperasi dapat berperan dalam membangun tatanan perekonomian Indonesia. Akan tetapi dalam kenyataan gerakan koperasi belum dapat berperan dalam tatanan perekonomian kita.

Dalam menjalankan usaha , menurut **(Nasution. 2002:12)**, ada beberapa masalah yang dihadapi oleh gerakan koperasi. Adapun masalah yang berkaitan dengan perkembangan usaha koperasi menurut beliau adalah: (1) koperasi masih belum sepenuhnya mampu mengembangkan kegiatan diberbagai sektor perekonomian karena rendahnya kemampuan memanfaatkan kesempatan usaha yang tersedia. (2). Belum sepenuhnya tercipta jaringan mata rantai tata niaga yang efektif dan efisien. baik dalam pemasaran hasil produksi maupun dalm distribusi bahan kebutuhan pokok anggotanya. (3). Terbatasnya modal yang tersedia khususnya modal dalam bentuk kredit dengan persyaratan lunak untuk mengembangkan usaha yang sesuai dengan kebutuhan anggota. Selain itu kemampuan koperasi dalam pemupukan modal sendiri masih lemah sehingga sangat tergantung pada kredit dari bank

walaupun biayanya lebih mahal. (4). Keterbatasan jumlah dan jenis sarana yang dimiliki koperasi dalam mengelola sarana usaha yang ada.(5). Belum terciptanya pola dan bentuk kerja sama yang serasi, baik antara koperasi dengan BUMN dan swasta.

Kelima permasalahan koperasi tersebut dapat dikelompokkan kedalam tiga hal. *Pertama*, lemahnya kemampuan penerapan manajemen organisasi dan usaha. *Kedua*, lemahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) terutama jiwa kewirausahaan pengelola koperasi. *Ketiga*, lemahnya jaringan usaha dan kerjasama dengan pihak eksternal.

Menurut Undang-undang No. 25 Tahun 1995 tentang perkoperasian, koperasi adalah “badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Sebagai mana kita ketahui , komitmen organisasi dalam hal ini dibatasi pada komitmen pimpinan dari suatu perusahaan atau instansi adalah sangat penting. Dalam fungsinya sebagai penggerak organisasi, pimpinan langsung berhadapan dengan bawahan yang bertindak sebagai pelaksanaan kegiatan. Komitmen yang dimiliki oleh seorang pimpinan akan mempengaruhi setiap individu dalam organisasi untuk mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi. Dalam hubungan dengan bawahan inilah dapat dinilai kualitas seorang pimpinan (secara teoritis), tetapi kalau ia gagal mengerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinannya jadi tidak berarti. Kalaupun tujuan dapat tercapai, tetapi situasi organisasi dalam perjalanan mencapai tujuan itu tidak harmonis, nilai keberhasilan itu akan berkurang.

Demikian pula halnya dengan koperasi unit desa (KUD) Budi Sawit, sebagai organisasi yang dipimpin oleh berbagai macam pimpinan dengan tipe dan pola kepemimpinan yang berbeda, meskipun tidak mutlak. Sebagai bentuk dari komitmennya pimpinan koperasi (KUD) Budi Sawit memberikan dukungan dalam hal. *Pertama*, dukungan dalam hal usaha. Dalam hal ini, koperasi unit desa (KUD) Budi Sawit mendapatkan kesempatan usaha menentukan jenis usaha dan atau menambah bidang usaha yang sesuai dengan kemampuan kopersi unit desa (KUD) Budi Sawit, baik modal maupun sumber daya pengelola. *Kedua*, dukungan dalam hal sarana dan prasarana, seperti waserda, telepon, kantor, sarana transportasi, dan lain-lain. *Ketiga*, dukungan mengenai sumber daya manusia. *Keempat*, dukungan dalam keuangan dan permodalan.

Agar permasalahan di atas lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini yaitu, Rapat Anggota Tahunan (RAT) dan daftar Simpanan Pertahun yang telah digambarkan serta perbandingannya dari tahun 2004 sampai 2008 .

Tabel I.1: Daftar hadir Rapat Anggota Tahunan (RAT) Dari Tahun 2004-2008 Pada Koperasi unit Desa (KUD) Budi Sawit.

Thn	Tgl Pelaksanaan	Jml Pengurus	Jml Pengurus yang hadir	Jumlah Anggota	Jml Anggota yang Hadir	Ket	Dik Dinas
2004	30 Maret	5	3	444	315	-	Ya
2005	29 Maret	5	4	444	240	-	Ya
2006	15 Februari	5	3	444	210	-	Ya
2007	25 Februari	5	3	444	236	-	Ya
2008	28 januari	5	3	444	227	-	Ya

Sumber: KUD Budi Sawit Desa Sri Gading Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak Sri Indarapura.

Dari tabel diatas kita dapat mengetahui komitmen organisasi KUD Budi Sawit dalam berpartisipasi mengikuti Rapat Anggota Tahunan (RAT) dari tahun 2004 diadakan pada tanggal 30 Maret dengan jumlah pengurus yang hadir berjumlah 3 orang, anggota yang hadir 315 orang dan diketahui dinas. Dan di tahun 2005 diadakan pada tanggal 29 Maret dengan jumlah pengurus yang hadir berjumlah 4 orang , anggota yang hadir 240 orang dan diketahui dinas juga. Di tahun 2006 diadakan pada tanggal 15 Februari dengan jumlah pengurus yang hadir yang hadir berjumlah 3 orang, anggota yang hadir 210 orang dan diketahui dinas. Kemudian tahun 2007 diadakan pada tanggal 25 Februari dengan jumlah pengurus yang hadir

berjumlah 3 orang, anggota yang hadir 236 orang dan diketahui dinas. Dan terakhir tahun 2008 diadakan pada tanggal 28 Januari dengan jumlah pengurus yang hadir berjumlah 3 orang, anggota yang hadir 227 orang dan diketahui dinas.

Table I.2: Daftar Simpanan Pokok, Wajib Dan Sukarela Dari Tahun 2004-2008 Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Budi Sawit.

Tahun	Simpanan Pokok	Simpanan Wajib	Simpanan Sukarela	Keterangan
2004	Rp 10.000	Rp 214.000	Rp 36.000	-
2005	Rp 10.000	Rp 214.000	Rp 54.000	-
2006	Rp 10.000	Rp 214.000	Rp 21.000	-
2007	Rp 10.000	Rp 210.000	Rp 23.000	-
2008	Rp 10.000	Rp 214.000	Rp 40.000	-

Sumber: KUD Budi Sawit Desa Sri Gading Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak Sri Indrapura.

Dari daftar tabel diatas simpanan pokok, wajib dan sukarela kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kinerja keuangan Koperasi Unit Desa Budi Sawit, dan dapat kita lihat ada sedikit perbedaan di tahun 2007 dalam simpanan wajib yaitu sebesar Rp 210.000 dibandingkan dengan tahun-tahun yang lainnya.

Dengan melihat latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menganalisa lebih lanjut terutama tentang faktor komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja keuangan Koperasi Unit Desa Budi Sawit.

Sehubungan dengan hal ini maka penulis tertarik untuk membuat suatu karya tulis yang berjudul: **“Analisis Komitmen Organisasi Dan Kinerja Keuangan Koperasi Unit Desa (KUD) Budi Sawit Di Kabupaten Siak Sri Indrapura”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah tanggapan anggota terhadap tingkat komitmen organisasi dalam memajukan Koperasi Unit Desa Budi Sawit di Kabupaten Siak Sri Indrapura.
2. Seberapa besarkah rasio kinerja keuangan Koperasi Unit Desa .(KUD) Budi Sawit Di Kabupaten Siak Sri Indrapura.

C. Tujuan Dan Manfaat Masalah

1. Tujuan dari penelitian ini adalah
 - 1.1.Untuk mengetahui tanggapan anggota terhadap tingkat komitmen organisasi dalam mewujudkan koperasi unit desa Budi Sawit di Kabupaten Siak Sri Indrapura.
 - 1.2.Mengukur tingkat rasio kinerja keuangan Koperasi unit desa Budi Sawit di Kabupaten Siak Sri Indrapura.
2. Adapun manfaat penelitian ini adalah:
 - 2.1.Memberikan informasi bagi Koperasi Unit Desa Budi Sawit Mengenai komitmen organisasi dan kinerja keuangan.
 - 2.2.Dapat mengaplikasikan ilmu dan wawasan bagi penulis mengenai perkoperasian.
 - 2.3.Dapat sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelian lainnya.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis membaginya dalam enam bab dengan ukuran sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis membaginya dalam enam bab dengan ukuran sebagai berikut:

BAB II : Telaah Pustaka

Pada bab ini dikemukakan landasan teoritis yang berhubungan dengan pembahasan penelitian serta membahas tentang hipotesa dan variable penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini dibahas tentang metodologi penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat koperasi, struktur organisasi serta aktivitas koperasi.

BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : Kesimpulan Dan Saran

Pada bab ini penulis mencoba untuk memberikan suatu kesimpulan dari hasil penelitian dan selanjutnya juga akan mencoba untuk memberikan saran dalam hal pengembangan operasi koperasi yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Koperasi

Dasar hukum koperasi di Indonesia adalah UUD 1945 Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan sebagai atas asas kekeluargaan”. Sedangkan landasan operasional di Indonesia adalah UU No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Dalam pasal 1 ayat 1 yang berbunyi “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melaksanakan kegiatan berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan definisi diatas telah memberikan arah terhadap kehidupan dan perkembangan koperasi. Setiap koperasi harus mempunyai tujuan yang jelas dan program yang baik dalam usaha untuk mencapai sebagaimana yang dijelaskan dalam undang-undang No. 25 Tahun 1992, konsep dan pendekatan pengertian koperasi memberikan arah dua kepentingan yang saling berkaitan yaitu:

1. Kepentingan Anggota
2. Kelangsungan Hidup Koperasi.

Menjaga kelangsungan hidup koperasi dalam rangka melayani kepentingan dan kebutuhan anggota, maka koperasi sebagai sebuah badan usaha harus dikelola dengan mengikuti kaidah-kaidah ekonomi yang berlaku. Pelaksanaan prinsip-prinsip koperasi tidak semata-mata dilihat hanya dari kepentingan

anggota juga demi kepentingan kelangsungan hidup koperasi. Pengertian anggota koperasi harus pula dilihat dari identitas anggota koperasi sebagai pemilik sekaligus sebagai pelanggan.

Berdasarkan Pasal 3 UU tersebut, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Selanjutnya dalam Pasal 4 disebutkan fungsi dan peran koperasi, yaitu (1) membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial. (2) Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan kemasyarakatan dan masyarakat. (3) memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya. (4) berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi pada dasarnya didirikan oleh orang-orang yang memiliki kepentingan ekonomi yang sama. Karena dorongan motif ekonomi, maka orang-orang tersebut berserikat mendirikan suatu badan usaha bersama, yang tujuannya adalah untuk meningkatkan taraf hidup mereka beserta keluarganya. Koperasi sebagai suatu badan usaha dan organisasi otonom yang mempunyai kewajiban meningkatkan kesejahteraan anggotanya, mempunyai ciri-ciri manajemen yang berbeda. Perbedaan

manajemen koperasi terletak pada falsafah dasarnya, yaitu dari, oleh dan untuk anggota. Disamping itu koperasi memiliki identitas, yaitu anggota adalah pemilik sekaligus pelanggan. Menurut (Dooren (Dalam Zulkarnain, 2004: 50) mengatakan bahwa tidak ada satupun definisi koperasi diterima secara umum, koperasi tidak hanya kumpulan orang-orang akan tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari badan-badan hukum koperasi (*Corporate*).

B. Prinsip-Prinsip Koperasi

Menyadari bahwa koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha berdasarkan atas asas kekeluargaan. Untuk itu koperasi perlu lebih membangun dirinya serta dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip koperasi sehingga mampu berperan sebagai sokoguru perekonomian nasional.

Menurut UU 25 Tahun 1992 Pasal 5 ayat (1) koperasi melaksanakan prinsip koperasi (prinsip dasar) sebagai berikut:

a. Keanggotaan Bersifat Sukarela Dan Terbuka

Bahwa untuk bergabung dalam suatu kelompok usaha dimana seseorang harus turut memodali dan menanggung resiko, seseorang itu tidak bisa dipaksa tetapi harus sukarela, terutama karena dia harus menanggung resiko itu. Untuk menjadi anggota koperasi adalah terbuka bagi siapa saja. Selain dari kedua hal diatas orang-orang tersebut apabila diperlukan juga harus bersedia

menggabungkan (mengoperasikan) asset, alat produksi atau kepentingan ekonominya dibawah suatu pengelolaan yang dipilihnya, ini pun tidak bisa dipaksakan.

b. Pengelolaan Dilakukan Secara Demokratis

Ini merupakan konsekuensi logis dari suatu organisasi dimana para anggota mempunyai kepentingan langsung dari performance organisasi. Dalam hal ini yang paling penting adalah aspek keterbukaan, sehingga keterlibatan dan komitmen anggota yang merupakan motor kegiatan Badan Usaha Koperasi dapat tercipta. Apabila tertutup, sebaliknya akan terjadi, anggota tidak mau terlibat dan tidak mau mengadakan komitmen, kalau ini yang terjadi koperasi bisa bubar.

c. Pembagian Hasil Sisa Usaha Dilakukan Secara Adil Sebanding Dengan Dengan Besarnya Jasa Usaha Masing-Masing Anggota.

Yang dimaksud dengan “Jasa Anggota” adalah dalam komitmen anggota dalam menggunakan jasa koperasi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan ekonominya yang diukur secara kuantitatif. Agar koperasi dapat digunakan oleh anggotanya maka anggota harus menyediakan biayanya. Apabila koperasi sudah melaksanakan pelayanan kepada anggota biaya tersebut disebut *Service Of Cost* (sudah termasuk biaya tetap dan biaya variabel). Apabila ada sisa biaya tersebut disebut SHU dan apabila SHU dikembalikan kepada anggota tentu harus sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan oleh anggota tersebut kepada koperasi.

d. Pemberian Balas Jasa Yang Terbatas Terhadap Modal.

Seperti yang diuraikan di atas, anggota sebagai pemilik otomatis juga permodal. Modal tersebut juga digunakan oleh koperasi untuk melayani kebutuhan pemilik modal itu sendiri. Karena bunga tersebut akan menjadi bagian dari pelayanan koperasi terhadapnya.

e. Kemandirian

Kemandirian disini diartikan sebagai kemampuan untuk membuat kebijaksanaan sendiri dan mengambil keputusan sendiri. Hal ini sangat penting bagi koperasi adalah alat anggota memenuhi kebutuhan dan kepentingan ekonomi anggota secara langsung.

f. Pendidikan Perkoperasian

Apabila anggota dari berbagai jenis koperasi ingin agar koperasinya berfungsi dengan baik, maka anggota sebagai pengguna koperasi tersebut harus menjadi pengguna yang baik dan berarti. Dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh anggota melalui pendidikan dan pelatihan tentunya diharapkan anggota dapat mengontrol dan mengusahakan koperasinya.

g. Kerjasama Antar Koperasi

Dengan adanya kerjasama antar koperasi-koperasi diharapkan saling pengertian sehingga tercapai kesepakatan bersama antar sesama koperasi yang sejenis.

C. Komitmen Organisasi Menurut Pandangan Islam

Namun demikian Islam mempunyai pandangan yang khas didalam masalah komitmen organisasi. Komitmen dalam kacamata Islam merujuk kepada kepribadian dan segenap aspek tindakan yang dimiliki oleh Rasulullah S.A.W. serta berilmu pengetahuan dan orang yang berilmu akan ditingkatkan taraf dan derajatnya. Demikian menurut AlQuran. Sudah semestinya seorang didalam sebuah organisasi harus mempunyai ilmu pengetahuan yang lebih, terutama dalam hal yang menyangkut masalah teknis, dan juga pengorganisasian pengurus dalam organisasi.

Persekutuan adalah salah satu bentuk kerjasama yang dianjurkan syara' karena dengan persekutuan berarti ada (terdapat) kesatuan dan dengan kesatuan akan tercipta sebuah kekuatan, maka kekuatan ini digunakan untuk menegakkan suatu yang benar menurut syara'. Di dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2, Allah SWT berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا
عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

*Artinya : Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa
dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. (Q.S. Al
Maidah ayat 2)*

Berdasarkan pada ayat Al Qur'an diatas kiranya dapat dipahami bahwa tolong menolong dalam kebajikan dan dalam ketakwaan di anjurkan oleh Allah, maka koperasi sebagai salah satu bentuk tolong-menolong, kerja sama dan saling menutupi

kebutuhan, menutupi kebutuhan dan tolong-menolong kebajikan adalah salah satu wasilah untuk mencapai ketakwaan yang sempurna. (*haqa tuqatih*)

Di dalam salah satu hadis yang diriwayatkan oleh imam bukhari dan imam ahmad dari Anas bin Malik R.A. berkata bahwa rasulullah SAW bersabda:

Artinya: Tolonglah saudaramu yang menganiaya dan yang dianiaya, sahabat bertanya: ya rasulullah aku dapat menolong orang yang dianiaya, tapi bagaimana menolong orang yang di aniaya, tapi bagai mana menolong orang yang menganiaya? Rasul menjawab: kamu tahan dan mencegahnya dari menganiaya itulah arti menolong dari padanya. (HR. Imam Bukhari Dan Imam Ahmad)

Hadis tersebut dapat dipahami lebih jauh (luas) maka dapat dipahami bahwa umat islam dianjurkan untuk menolong orang-orang yang ekonominya lemah (miskin) dengan cara berkoperasi dan menolong orang-orang kaya jangan sampai menghisap darah orang-orang miskin. Seperti dengan cara mempermainkan harga, menimbun barang, membungakan uang dan dengan cara yang lain-lainnya.

D. Tujuan Koperasi

Dalam koperasi, pada dasarnya perjuangan kelas itu tidak ada karena koperasi adalah bentuk kerja sama antara mereka yang sama tujuannya dan kepentingannya. Koperasi yang tidak dikemudikan bukan oleh cita-cita keuntungan melainkan untuk memenuhi kebutuhan bersama.

Memang, dalam kerja sama itu keuntungan dibutuhkan, tetapi keuntungan yang diperlukan itu bukanlah yang dicita-citakan demi semulanya melainkan terbawa

oleh usaha yang dikerjakan memperoleh keuntungan, baik itu karena dapat menutupi resiko kerugian yang mungkin menimpa sewaktu-waktu akan tetapi tidak apa, karena itu bukan yang diutamakan, melainkan melaksanakan keperluan bersama.

Tujuan koperasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang satu sama lain dapat berbeda sebagai contoh antara pemerintah dan anggota koperasi.

Setelah kita memahami hal tersebut, sebenarnya apakah yang menjadi tujuan didirikannya koperasi itu? Dari berbagai pandangan seperti yang di contohkan diatas, dapat diambil kesimpulan adanya berbagai hal seperti dibawah ini: (koerman, 2003; 34)

- a. Tujuan untuk meningkatkan pendapatan harkat manusia.
- b. Tujuan untuk meningkatkan pendapatan mereka yang berkecimpung didalamnya.
- c. Tujuan untuk memperoleh kemanfaatan, baik sosial maupun ekonomi dari usaha koperasi.
- d. Tujuan untuk memperoleh keringanan-keringanan atau fasilitas pemerintah.

Tujuan koperasi dapat pula ditinjau dari beberapa segi, seperti berikut ini :
(koerman, 2003; 34)

A. Tujuan koperasi ditinjau dari kepentingan anggota

1. Pemberian jasa dan pelayanan yang bermanfaat bagi anggota sesuai jenis koperasinya,yaitu koperasi konsumsi, pengaturan kebutuhan barang-barang

konsumsi sesuai dengan harga yang pantas dan kualitas terjamin dan koperasi kredit yaitu penyediaan kredit dan peningkatan tabungan.

2. Peningkatan taraf hidup anggota yaitu dengan perbaikan kualitas harga, memperkuat permodalan, memperlancar dan memperbaiki distribusi barang hingga cepat sampai pada konsumen/ anggota, menyingkirkan lintah darat dan tengkulak dan mendidik serta menganjurkan menabung.
3. Peningkatan pendidikan moril anggota koperasi dengan mendidik anggota bercita-cita tinggi, mendidik dan meningkatkan sifat demokrasi, dan mendidik anggota menjadi manusia yang jujur, percaya pada diri sendiri dan ulet dalam berusaha.

B. Tujuan koperasi ditinjau dari segi kepentingan pemerintah.

1. Melaksanakan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 (koperasi sebagai alat pendemokrasi ekonomi).
2. Sebagai alat perjuangan ekonomi untuk mempertinggi kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.
3. Patner pemerintah yang bergerak dibidang perekonomian indonesia.

C. Tujuan koperasi ditinjau dari kepentingan masyarakat

1. Mengembalikan kepentingan masyarakat akan manfaat koperasi.
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk berkoperasi
3. Mempersatukan masyarakat ekonomi lemah dalam wadah koperasi.
4. Menciptakan lapangan pekerjaan, misalnya pertanian, peternakan, kerajinan industri kecil, dan sebagainya.

Untuk mencapai tujuan tersebut koperasi harus diatur sebagai sebuah perusahaan yang ternyata harus menghasilkan keuntungan (SHU), guna dapat memenuhi fungsi koperasi itu sendiri, dalam menunaikan kesejahteraan anggota dan masyarakat (daerah kerja) koperasi.

Dengan demikian koperasi itu sendiri diharapkan dapat menunjukkan kemampuannya guna mencapai sukses antara lain: **(Pandji Anoraga, 2003; 7)**

- a. Mempunyai volume usaha yang cukup untuk dapat bekerja sama secara ekonomi.
- b. Memperoleh dukungan dan partisipasi anggota selain itu juga dapat diterima oleh masyarakat dan para pimpinan, baik formal leader maupun formal leader di daerah kerjanya.
- c. Dibiayai secara cukup dan simpanan-simpanan para anggota dan pinjaman-pinjaman dari pihak koperasi.
- d. Mempunyai pengurus yang terdiri dari orang-orang yang cakap, bersemangat, rajin dan jujur, penuh inisiatif untuk memajukan usaha organisasi koperasi.
- e. Memiliki manajemen yang baik dan efisien.
- f. Memperlakukan semua anggota secara adil tanpa pilih kasih, dan kreatif untuk usaha memenuhi kebutuhan/ mencukupi anggota.
- g. Mengadakan kegiatan hubungan masyarakat, terutama pada kelompok-kelompok masyarakat potensial di sekitar koperasi, untuk memberikan citra yang baik tentang organisasi, usaha dan pembinaan koperasi.

- h. Adanya koperasi merupakan lembaga ekonomi sosial sebagai lembaga pembaharuan di daerah kerja. Koperasi sebagai lembaga yang akan dapat mengubah masyarakat di daerah pedesaan dari kondisi yang tradisional menjadi kondisi yang rasional modern.

Koperasi Indonesia dalam rangka pembangunan ekonomi dan pengembangan kesejahteraan anggota pada khususnya, serta masyarakat pada umumnya berperan dan bertugas untuk:

- a. Mempersatukan, mengarahkan, membina dan mengembangkan potensi, daya kreasi, daya usaha rakyat untuk meningkatkan produksi dan mewujudkan tercapainya tujuan.
- b. Mempertinggi taraf hidup dan tingkat kecerdasan rakyat.
- c. Membina kelangsungan dan perkembangan demokrasi Indonesia.

Sejalan dengan sendi dasar koperasi, maka koperasi memegang teguh azas pengendalian dalam melakukan usahanya. Koperasi bukan bertindak atas kemauan pengurus melainkan atas kehendak dan keinginan anggotanya.

E. Komitmen Organisasi

Dalam organisasi, komitmen organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pekerjaan agar terciptanya kondisi yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. (Hornby 2000: 242) dalam bagian (2004:80), mengatakan bahwa komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas, menurut (Burr Dan Girardi 2002: 80), komitmen merupakan sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan

yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada organisasi secara khusus. (**Pangabea 2002:135**) mengatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Menurut **Mowday Porter, and Steers (2000,P 235)** pendapat ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dari kekuatan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai organisasi yang dipertahankan karyawan dan semakin kuat keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dilakukan perusahaan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut **Ostroff (2000,P 235)**, kuat lemahnya organisasi bias dilihat dari kinerja organisasi keseluruhan, rendahnya tingkat turnover (keluar masuknya) karyawan dari perusahaan, dan tinggi rendahnya tingkat absensi kerja karyawan.

Menurut **Djati dan Khussaini (2003, P. 31)** bahwa, konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari menjaga maupun ahli perilaku organisasi berkembang dari situasi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki.

Menurut **Steers dan Porter (1999, P 520)** suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat **Djati dan Khussaini (2003, 32)** bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada karyawan mengekspresikan kepedulian mereka. Komitmen organisasi sebagai perwujudan dari sikap. “ konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini, yang mendapat perhatian dari manajer maupun perilaku organisasi.

Menurut (**Robins 2003: 72 dalam bangun 2005: 63**), komitmen organisasi digambarkan sebagai suatu status dimana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya didalam organisasi itu. Selanjutnya, menurut (**Kreitner 2004: 203**) komitmen organisasi mencerminkan tingkat bagi perorangan mengidentifikasi dengan satu organisasi dengan suatu organisasi dan merasa terikat dengan tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Komitmen pada umumnya lebih kuat antara karyawan yang lama, mereka yang sudah mengalami sukses pribadi didalam organisasi, dan mereka yang aktif di dalam suatu kelompok (**newstrom, 2002: 211**).

Menurut (**Lunthas 2002:235**), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi adalah paling sering digambarkan sebagai (1) suatu keinginan kuat untuk tinggal suatu anggota organisasi tertentu; (2) suatu kesediaan untuk menggunakan untuk tingkat tinggi usaha atas nama organisasi; dan (3) suatu kepercayaan terbatas didalam, dan penerimaan terhadap nilai tujuan organisasi itu. Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah pribadi (umur, masa jabatan didalam organisasi, dan disposisi seperti hal positif atau negatif, atau kendali eksternal atau atribut dalam) dan variabel organisasi (rencana pekerjaan, nilai-nilai, dan gaya kepemimpinan penyelia).

Dari beberapa konsep diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen itu merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri sendiri (individu) atau dengan dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha

(tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama (Tujuan organisasi).

Keberhasilan suatu organisasi atau suatu koperasi terletak pada pimpinan dan manajemen organisasi itu. Oleh karena itu, manajemen merupakan kunci keberhasilan usaha, sedangkan kepemimpinan merupakan kunci pembuka keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses pencapaian hal-hal besar melalui para karyawan, kepemimpinan juga melibatkan lebih dari sekedar mengatur atau mengarahkan orang lain, kepemimpinan melibatkan pengembangan keahlian para karyawan melalui pendelegasian.

Kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama diantara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasan **(Dharma, 2001: 76)**.

Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu. Melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (**George R. Terry**), kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (**Thoha, 2003: 259**). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (**Martoyo, 2000:176**). Sedangkan menurut (**H.Norman Schwazkof**) kepemimpinan adalah gabungan antara strategi dan karakter, tetapi apabila kita harus memilih salah satu, maka pilihlah yang kedua (**Hardjopamekos, 2000:35**).

Adapun tanggung jawab seorang pemimpin menurut (**Heidjrachman dan Suad Husnan**) dengan mengutip pendapat (**Robert C. Miljus**) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja keras yang realitas (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan lain sebagainya).
- b. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- e. Mendeklegasikan wewenang apabila diperlukan untuk mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

- g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- h. Menunjukkan perhatian kepada karyawan.

Dalam berbagai literatur, ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang-orang, dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasi memungkinkan ia ada. Dan teori mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Berikut beberapa teori tentang kepemimpinan tersebut pada umumnya yaitu:

- a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani Kuno tentang teori *The Great Man*, yang menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin ia akan menjadi pemimpin apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Teori ini barang kali dapat memberikan arti lebih realistic terhadap pendekatan sifat dari pemimpin. Namun suatu kenyataan yang dapat diteri bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian maka perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak lagi menekan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat.

- b. Teori Kelompok

Teori kelompok beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antar pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

c. Teori Situasional Dan Model Kontijensi

Teori ini pertama kali di usulkan oleh (**Fred Fiedler**) yang dituangkan dalam bukunya yang terkenal *A Theori Of Leadership Effectiveness*. Menurut teori ini bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh tingkat kedewasaan atau kematangan bawahan. Oleh karena itu, kesuksesan itu akan bersumber dari kemampuan si pemimpin dalam menyelaraskan kepemimpinannya dengan kedewasaan para sumber daya manusia yang dihadapi waktu itu.

Perilaku seorang pemimpin sering juga disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (*Hariris*) ada tiga Gaya Kepemimpinan (**Heidjaracman, 2000:225**) yaitu:

1. The Autocratic Leader

Seorang pemimpin yang otoratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat didatangannya. Seorang otokrat mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan.

2. The Participative Leader

Pemimpin yang menggunakan *Gay* partisipasi ia akan menjalankan kepemimpinan dengan konsultasi. Ia akan mendelegasikan wewenang untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada

bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahan mengenai keputusan yang akan diambil. Ia akan secara serius mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbang pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut bisa di praktekkan.

3. The Free Rein Leader

Dalam gaya *Free Rein*, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahan dengan agak lengkap. Disini pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para bawahan, dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri didalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut, dan hanya sedikit melakukan kontak dengan para bawahan. Dengan demikian para bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan atau keahlian yang tinggi.

Menurut (Siagian, 2003:31), tipe-tipe kepemimpinan dalam berorganisasi dalam digolongkan dalam lima tipe, yaitu:

a. Tipe Otokritis

Seorang pemimpin yang tergolong kedalam tipe otokritis dalam mengambil keputusan akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tetentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak terlibat sama sekali dalam proses pengambilannya.

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin yang otokratik cenderung mengabaikan nilai-nilai organisasi yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuan.

Seorang pemimpin yang otokratik dalam praktek akan menggunakan gaya kepemimpinan yang :

1. Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya.
2. Dalam menegakkan disiplin menunjukkan ketakutan.
3. Bernada keras dalam pemberian perintah atau intruksi.
4. Menggunakan pendekatan punitive dalam terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

b. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin ini dalam hal mengambil keputusan, kecenderungannya adalah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha “menjual” keputusan ini kepada bawahannya. Hal ini diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilannya. Pemimpin yang paternalistik ini banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya masyarakat agraris.

Seorang pemimpin yang *Paternalistic* biasanya mengutamakan kebersamaan. Berdasarkan kebersamaan itu, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik keputusan bersama dan perlakuan yang seragam terlihat sangat menonjol pula. Artinya pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk

memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat didalam organisasi seadil dan semerata mungkin. Ada pandangan yang mengetakan bahwa dimata seorang pemimpin yang paternalistik para bawahannya belum dewasa dalam cara berpikir dan bertindak sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan yang terus menerus. Tidak jarang seorang pemimpin yang paternalistik terlalu melindungi bawahannya.

c. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tersebut di kagumi. Pemimpin ini dalam organisasinya para anggotanya dibebaskan bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada kelompok.

Penampilan fisik bukan ukuran yang berlaku namun karena ada pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik kalau hanya dilihat dari penampilan fisiknya saja sebenarnya kurang atau tidak mempunyai daya tarik.

d. Tipe Laissez – Faire

Karakteristik yang paling menonjol dari seorang pemimpin yang laissez faire pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal mengambil keputusan, tipe pemimpin ini akan mendelegasikan seluruh tugas-tugasnya kepada bawahan, dengan pengarahan yang minimal atau tanpa pengarahan sama sekali.

Sikap seorang yang *laissez faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya biasanya adalah sikap yang permisif, dalam artian bahwa para anggota

organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi dapat tercapai.

e. Tipe Demokratif

Merupakan tipe yang paling idel dan paling didamba. Pemimpin yang demokratif tidak terlalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tercermin pada tindakan mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan.

Perilaku seorang pemimpin yang demokratik mendorong pada bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitas. Satu lagi karakteristik penting seorang pemimpin yang demokratif yang sangat positif adalah dengan cepat menunjukkan penghargaan kepada bawahannya yang berprestasi tinggi. Seorang pemimpin yang demokratif akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri.

Sedangkan menurut (**Stoner**) ada dua gaya kepemimpinan yang bisa digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan atau mempengaruhi bawahan (**Kadarman, 2001: 143**) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task Oriented Style*) dalam gaya kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat agar mereka bekerja sesuai dengan harapannya.

Manajer dengan gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan pekerjaan dari pada pengembangan kemampuan bawahan.

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Employee Oriented Style*).
Manajer dengan gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas atau pekerjaan bawahan. Disini hubungan pimpinan dan bawahan terasa sangat akrab, saling percaya, dan saling menghargai.

F. Kinerja Keuangan

Menurut (Manurung, 2001: 15), kinerja dapat disimpulkan sebagai kontribusi yang diberikan oleh suatu bagian (devisi) bagi pencapaian tujuan organisasi. Secara umum tujuan pengukuran kinerja adalah menentukan kontribusi suatu bagian (devisi) dalam koperasi terhadap organisasi secara keseluruhan.

1. Mengacu pada 7 jati diri koperasi.
2. Reliabel (ada konsistensi dalam pengukuran)
3. Valid (mengukur apa yang mestinya diukur)

Pengertian dari klasifikasi itu sendiri adalah kegiatan untuk menilai kondisi atau kinerja sesuatu koperasi dalam suatu periode tertentu dengan menggunakan kriteria atau standar penilaian yang ditetapkan oleh kementerian koperasi dan UKM. Sedangkan tujuan dari klasifikasi koperasi adalah:

1. Menetapkan peringkat kualifikasi koperasi.
2. Mengetahui kinerja koperasi dalam suatu periode tertentu

3. Mendorong koperasi agar menerapkan prinsip-prinsip koperasi dan kaidah bisnis yang sehat

Persyaratan klasifikasi koperasi adalah:

1. Koperasi primer atau koperasi sekunder
2. Berbadan hukum nominal 1 tahun
3. Telah melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT)

Dalam pengukuran kinerja suatu perusahaan, para ahli menggunakan indikator yang bervariasi. (Golden, 2000: 150), menggunakan indikator *market share* dan profitabilitas kinerja 15 rumah sakit. Untuk mengukur tingkat profitabilitas, Golden menggunakan 3 ukuran skala likert, yaitu nilai “1” berarti tidak profitabel. Nilai “2” bila *operating ratio operating expenses* antara 1-10%. Sedangkan nilai “3” bila *operating ratio operating expenses* 10%. Untuk mengukur *market share*, Golden menggunakan 5 ukuran skala likert.

Menurut (Wiklund, 2001: 5), menggunakan dua indikator yaitu rasio keuangan untuk mengukur kinerja keuangan dan indikator pertumbuhan (*Growth*) untuk mengukur usaha. Untuk indikator *growth* digunakan pertumbuhan penjualan (*sales Growth*) perusahaan, karyawan (*employee growth*), pertumbuhan penjualan pesaing dan pertumbuhan *market share* perusahaan dibandingkan pertumbuhan *market share* pesaing. Sedangkan untuk mengukur kinerja keuangan, Wiklund menggunakan *Rasio Profit Margin* dan *Cas Flow* dibandingkan dengan rasio pesaing. Sedangkan (Hoy dalam Wiklund, 2002: 6), menyatakan bahwa pertumbuhan

penjualan adalah merupakan indikator pertumbuhan yang paling baik karena mencerminkan perubahan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

Untuk mengukur kinerja keuangan, para ahli manajemen keuangan menggunakan beberapa rasio keuangan. Menurut (**Keown et. Al, 2004 : 70**), rasio keuangan adalah penulisan ulang data akuntansi kedalam bentuk perbandingan dalam rangka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan.

Menurut (**Sundjaja Dan Barlian, 2002: 107**), rasio-rasio keuangan yang sering dijadikan ukuran kinerja keuangan perusahaan adalah rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio hutang, dan rasio profitabilitas.

Menurut (**Keown et al. 2004: 89**), penggunaan analisa untuk mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan memiliki kelemahan-kelemahan, diantaranya:

1. Kadang-kadang sulit untuk mengidentifikasi kategori industri, jika perusahaan berusaha dengan beberapa bidang usaha, jika kita harus memilih sendiri kumpulan perusahaan pembanding dan membuat norma khusus yang sesuai.
2. Angka rata-rata industri yang diterbitkan hanya merupakan perkiraan saja dan memberi petunjuk umum karena bukan hasil penelitian dari seluruh perusahaan dalam industri maupun sampel yang cocok dari beberapa perusahaan industri.
3. Perbedaan praktik akuntansi antar perusahaan dapat menghasilkan perbedaan dalam penghitungan rasio. Sebagai tambahan, perusahaan akan memilih metode yang berbeda dalam penyusutan aktiva tetap mereka.
4. Suatu industri kebanyakan tidak menyediakan suatu target atau nilai rasio yang diinginkan.

5. Banyak perusahaan mengalami perubahan-perubahan dalam operasi mereka. Jadi neraca dan rasio yang berkaitan dengan neraca tersebut juga akan berubah-ubah menurut tahun ketika laporan tersebut dibuat.

Kendatipun terdapat beberapa kelemahan, namun pengguna rasio menjadi alat yang dapat diandalkan dalam mengukur kinerja perusahaan.

Adapun rasio-rasio keuangan yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan pada penelitian ini adalah:

- a. Rasio Aktivitas, dalam hal ini perputaran total aktiva, yang menunjukkan efesiensi dimana koperasi menggunakan seluruh aktivanya untuk menghasilkan penjualan (*volume penjualan*), pada umumnya semakin tinggi perputaran aktiva, semakin efisien penggunaan aktiva tersebut adapun rumus untuk menghitung tingkat perputaran aktiva adalah:

$$\text{Perputaran aktiva} = \frac{\text{penjualan}}{\text{Total aktiva}}$$

- b. Rasio Profitabilitas, dalam hal ini digunakan rentabilitas ekonomi dan rentabilitas modal sendiri.

Rentabilitas ekonomi adalah ukuran keseluruhan ke efektifan manajemen dalam menghasilkan laba denga aktiva yang tersedia. Semakin tinggi pengambilan yang dihasilkan semakin baik.

Adapun rumus untuk menghitung rentabilitas ekonomi adalah:

$$\text{Rentabilitas ekonomi} = \frac{\text{sisa hasil usaha}}{\text{Total aktiva}} \times 100\%$$

Rentabilitas modal sendiri adalah ukuran pengembalian yang diperoleh pemilik (anggota koperasi) atas modal yang ditanamkan dalam perusahaan. Adapun rumus menghitung rentabilitas modal sendiri.

$$\text{Rentabilitas modal sendiri} = \frac{\text{sis hasil usaha}}{\text{Total modal sendiri}} = 100\%$$

- c. Rasio pertumbuhan, dalam hal ini digunakan ukuran pertumbuhan volume usaha (*volume growth*), pertumbuhan aktifa (*asset growth*) pertumbuhan modal sendiri (*equity growth*) pertumbuhan volume usaha dihitung dengan membagi selisih dari nilai volume usaha tahun sekarang dan volume usaha tahun lalu dengan volume usaha tahun lalu dikali 100% perhitungan pertumbuhan aktiva dan modal sendiri secara prinsip sama dengan perhitungan pertumbuhan volume usaha dengan penyesuaian seperlunya.

G. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis menguraikan proposal ini lebih lanjut penelitian ini sudah pernah diteliti sebelumnya oleh (**Aidayani Mayasari**) pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) di kabupaten Indragiri Hulu (INHU), dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Koperasi (KP-RI) di Kabupaten Indragiri Hulu”. Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dalam hal ini komitmen pimpinan instansi terhadap kinerja keuangan pada KP-RI di Kabupaten INHU.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan 11 KP-RI tentang komitmen dari pimpinan instansi tempat KP-RI

berada. Disamping itu penulis, penulis juga menggunakan data sekunder yaitu informasi yang diperoleh dari bahan-bahan laporan sebagai sumber yang ada kaitannya dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner dan interview, analisa data yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif.

H. Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penulisan ini adalah:

1. Komitmen Organisasi.
2. Kinerja Keuangan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada koperasi unit desa (KUD) Budi Sawit yang beralamat di Desa Srigading, Kecamatan Lubuk Dalam, Kabupaten Siak Sri Indrapura.

B. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari koperasi unit desa (KUD) Budi Sawit dimana pengurus sebagai responden melalui proses wawancara dan pengisian kuesioner.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari koperasi unit desa (KUD) Budi Sawit berupa laporan keuangan dan catatan yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota koperasi sebanyak 444. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan accidental sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data. Jumlah sampel diketahui dengan menggunakan rumus slovin. (Hasan, 2002 : 61). Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang anggota koperasi

dan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoerir adalah 10 %.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen Kelonggaran

$$n = \frac{444}{1 + 444 \times 10 \%^2}$$

$$n = \frac{444}{1 + 4.44}$$

$$n = 52$$

D. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data dan berbagai keterangan yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini, digunakan teknik sebagai berikut:

- a. Wawancara (Interview), yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan atau otoritas (seorang ahli atau yang berwenang dalam suatu masalah) (**Nursalim, 2005:113**).
- b. Pertanyaan (Quisioner), yaitu mengajukan daftar pertanyaan kepada pihak responden, guna memperoleh data dan informasi lain yang dianggap perlu. Kemudian sesuai dengan sekala likert, masing-masing jawaban diberi skor tertentu, dengan bobot nilai sebagai berikut.

1. Jika memilih skor 5 artinya, jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat tinggi.
2. Jika memilih skor 4 artinya, jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
3. Jika memilih skor 3 artinya, jawaban ini mempunyai bobot nilai cukup.
4. Jika memilih skor 2 artinya, jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih skor 1 artinya, jawaban ini mempunyai bobot nilai sangat rendah

E. Defenisi Dan Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X), dan Kinerja Koperasi (Y). untuk memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka masing-masing variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan kedalam masing-masing indikator serta skala pengukurannya didalam tabel berikut:

Tabel III.I: Defenisi Dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi	Perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (Individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.	Dukungan dalam aspek usaha sarana dan prasarana, permodalan dan sumber daya manusia. Dan terdiri dari: <ul style="list-style-type: none">- Prilaku individu yang tampak- Norma-norma yang berlaku dalam organisasi- Falsafah manajemen- Iklim organisasi- Pola komunikasi	Likert
Kinerja Keuangan	Tingkat keberhasilan usaha koperasi unit desa (KUD) Budi Sawit yang tergambar pada besarnya rasio-rasio keuangan dan intensitas pelayanan kepada anggota.	<ul style="list-style-type: none">- Rasio Likuiditas- Rasio Solvabilitas- Rasio Rentabilitas	Rasio

F. Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar 2008: 58).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson dengan pengujian (*two tail*) dan menggunakan tingkat signifikan 5%. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} atau dapat dilihat dari nilai probabilitas (*p value*). Data dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $p\ value < 5\%$ (Ghozali, 2006:45).

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reliabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan

pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006:42).

Adapun analisis data mengenai komitmen organisasi menggunakan nilai rata-rata dari tanggapan responden yang di bagi menurut interval kategorinya. Data komitmen menggunakan skala likert yang mempunyai likert tinggi 5 (sangat tinggi) dan terendah 1 (Sangat rendah) dimiliki, dapatlah kita tentukan interval kategorinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Kategori} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= \frac{4}{5} \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Tabel. III. 2. Interval Nilai Rata-Rata Berdasarkan Kategori.

No	Interval	Kategori
1	$\geq 4,20$	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	Tinggi
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	1,80 – 2,59	Rendah
5	1,00 – 1,79	Sangat Rendah

Sedangkan untuk analisis kinerja keuangan diukur menggunakan rasio antara lain:

1. Likuiditas

a. Ratio Aktiva Lancar : $\frac{\text{Aktiva lancar}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$

Terhadap Kewajiban Lancar

b. Ratio Aktiva Lancar Dikurangi : $\frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$

Persediaan Thd Kwj. Lancar

c. Ratio Kas & Bank Thd : $\frac{\text{Kas dan Bank}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$

Kewajiban Lancar

d. Ratio Aktiva Lancar di Kurangi : $\frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Kwj Lancar}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$

Kewajiban Lancar Terhadap

2. Solvabilitas

- a. Ratio Aktiva Lancar : $\frac{\text{Aktiva Lancar}_x}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$
Terhadap Kewajiban Lancar
- b. Ratio Jumlah Kewajiban : $\frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}_x}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$
Thd Jumlah Kekayaan Bersih
- c. Ratio Jumlah Kekayaan : $\frac{\text{Kekayaan Bersih}_x}{\text{Jumlah Kewajiban}} \times 100 \%$
Bersih Thd Jml Kewajiban

3. Rentabilitas

- a. Ratio SHU Kotor : $\frac{\text{SHU Kotor}}{\text{Harga Pokok Pendapatan}} \times 100 \%$
Thd HPP
- b. Ratio SHU Kotor : $\frac{\text{SHU Kotor}}{\text{Pendapatan}} \times 100 \%$
Terhadap Pendapatan
- c. Ratio SHU Operasional Thd : $\frac{\text{SHU Operasional}}{\text{Jumlah Kekayaan Bersih}} \times 100 \%$
JUmlah Kewajiban Bersih

G. Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode (deskriptif). Metode deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan, dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

KUD Budi Sawit didirikan pada tanggal 25 Januari 1986, atas prakasanya Bapak Yusuf dkk, segenap pemuka masyarakat serta pihak PTPN selaku mitra sekaligus Pembina. Segera setelah pembentukan pengurus, maka pengurus terpilih mengajukan permohonan untuk memperoleh Badan Hukum dari dinas terkait.

Dengan telah dikantonginya Badan Hukum No.92/BH/PAB/KWK/4/51/II/96 maka kelima orang pengurus yakni:

- 1. Ketua : Slamet Wahyudi
- 2. Wakil Ketua : Sukadi
- 3. Sekretaris : Sumarjo
- 4. Wakil Sekretaris : Saifudin
- 5. Bendahara : Yuswandi

Bahu-membahu dengan pengawas terpilih:

- 1. Ketua : Misja Suyatna
- 2. Anggota 1 : Sulaiman
- 3. Anggota II : Jasmani

Didukung oleh 444 anggota yang kesemuanya adalah petani kelapa sawit, maka rotasi roda perekonomian desa yang waktu bernama KUD Tani Makmur Afd. 1 Lubuk Dalam. Kec. Siak. Kab. Bengkalis. Belum genap satu tahun nama KUD Tani

Makmur di ubah menjadi KUD Budi Sawit (Dikarenakan terjadi pemisahan anggota, sebagian ikut ke KUD Tunas Harapan Afd. II Lubuk Dalam oleh karena lahan kelapa sawit mereka masuk ke real KUD Tunas Harapan) sesuai yang tercantum di Badan Hukum. Untuk nama didesa di mana KUD BUdi Sawit berdomisilipun mengalami perubahan dari Afd. 1 Lubuk Dalam Kec. Siak. Kab. Bengkalis kini menjadi Desa Sri Gading. Kec. Lubuk Dalam. Kab. Siak.

a. Potensi Wilayah

1. letak Geografis

Koperasi Unit DesaBudi Sawit terletak didesa Sri Gading Kec. Lubuk dalam. Kab. Siak. Prov. Riau kurang lebih 130 Km dari Ibu Kota provinsi Riau (Pekanbaru), kurang lebih 40Km dari Siak Sri Indrapura Ibu Kota Kab. Siak dan kuranglebih 6 Km dari kec. Lubuk Dalam.

2. Penduduk dan Mata Pencarian

Jumlah penduduk akhir tahun 2008 terdiri dari

Kepala Keluarga	: 516
Laki-laki	: 874
Perempuan	: 1218
Jumlah	<hr/> 2092

Bisa dikatakan hampi keseluruhan mata pencariannya masyarakatnya adalah Kelapa Sawit kurang lebih 95% adapun sisanya bermata pencarian sebagai, pedagang wiraswasta dll.

B. Struktur Organisasi

Organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sering diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja sama yang ditempatkan dalam satu bagian untuk mencapai satu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta menunjang aktivitas usahanya agar berkembang dengan baik. Jadi organisasi merupakan kumpulan peranan hubungan dengan tanggung jawab yang jelas dan tepat, paling tidak dalam jangka waktu pendek sehingga masing-masing bagian dalam organisasi memiliki jabatan tertentu dan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa ia melimpahkan wewenang. Oleh karena itu organisasi disusun tidak hanya mengatur orang-orang tetapi juga membentuk dan mengidentifikasi struktur dimana didalamnya tersusun tugas orang tersebut sehingga masing-masing bagian dapat mengkoordinir ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu unsur akan selalu terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya pimpinan
2. Adanya sekelompok manusia yang dipimpin
3. Adanya kerja sama
4. Adanya suatu tujuan

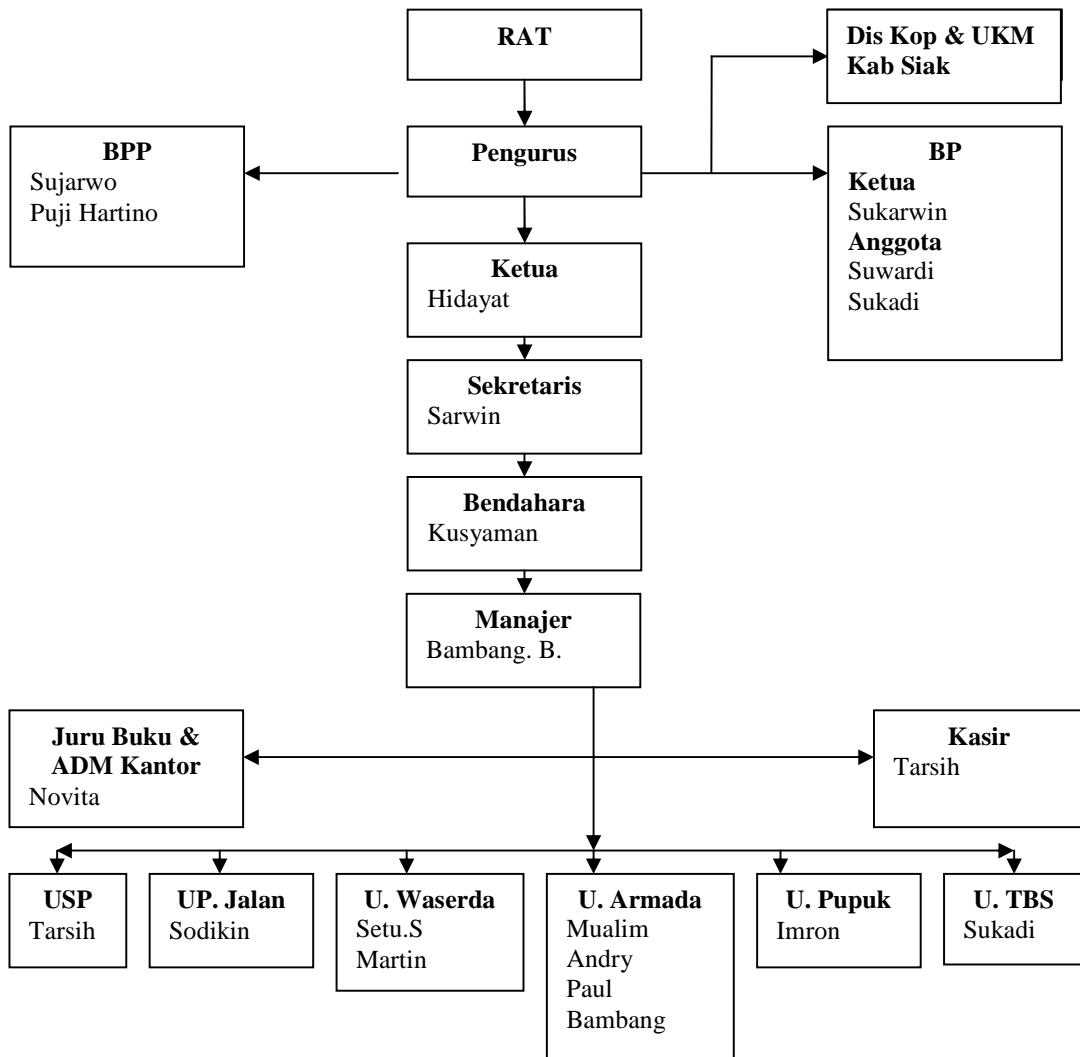
Dari beberapa unsur tersebut di atas ternyata unsur pimpinan mempunyai kedudukan yang tinggi dalam suatu organisasi yang juga sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya kegiatan suatu organisasi dan seluruh aktivitas di dalam perusahaan yang dipimpinnya.

Didalam suatu organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktivitas kegiatan yang dilakukan dalam organisasi makin kompleks pula hubungan-hubungan antar masing-masing kegiatan atau fungsi. Yang menjadi dasar dalam organisasi ini adalah pembagian kekuasaan dan tanggung jawab.

Pembentukan struktur organisasi dimulai dengan penganalisaan kegiatan utama organisasi. Di kebanyakan perusahaan kegiatan ini berupa produksi, pemasaran, pembelian dan personalia, masing-masing kegiatan ditugaskan ke departemen atau bagian yang berbeda dalam perusahaan termasuk manajer dan karyawannya. Dengan tumbuhnya organisasi manajer harus menugaskan sebagian kegiatannya kepada bawahan agar dapat mengarahkan waktunya pada fungsi manajerial. Dalam pemberian tugas, manajer memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskannya. Di samping tanggung jawab, bawahan juga diberi wewenang yang sepadan dengan wewenang dan tanggung jawabnya, bawahan harus memberikan pertanggungjawaban kepada atasannya.

Bentuk organisasi yang baik akan sangat tergantung pada situasi dan kondisi dari tiap perusahaan dan pada tujuan yang hendak dicapai. Hal ini disebabkan karena bentuk organisasi suatu perusahaan dengan perusahaan yang lain berbeda.

Adapun bentuk strutur organisasi Koperasi Unit Desa Budi Sawit berikut uraian tugas yang dilaksanakan.



Gambar 4.1. Struktur organisasi KUD Budi Sawit di Siak Sri Indrapura.

1. RAT

Rapat anggota tahunan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kehidupan koperasi, didalam RA inilah diadakan tukar pikiran dan pendapat yang diarahkan pada pembinaan, yang saling pengertian diantara semua anggota-anggotanya. Selain itu, RA merupakan wadah bagi pengurus untuk melaporkan hasil kerjanya selama satu tahun, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur berhasil atau tidaknya koperasi dalam mencapai tujuan.

Adapun fungsi dan tugasnya:

- a. Menetapkan kebijakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi,
- b. Menetapkan kebijakan umum koperasi
- c. Memilih, mengangkat, atau memberhentikan anggota, badan pemeriksa, serta pengurus.
- d. Menetapkan dan mengesahkan rencana kerja dan rencana anggaran koperasi.

Rapat anggota diadakan sekurang-kurangnya sekali setahun. Jadi apapun yang telah dijalankan atau diputuskan dalam RA maka keputusan tersebut mutlak dijalankan. Oleh karena itu orang-orang yang duduk dalam badan pengurus dan badan pemeriksa harus benar-benar diseleksi, baik itu dari segi kemahiran, bekerja ulet dan giat dalam berusaha atau apa yang akan dikerjakan dan banyak lagi kriteriannya.

2. Pengurus

Pengurus koperasi sedikitnya terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara yang dipilih dari anggota oleh anggota dalam suatu rapat anggota yang jumlahnya sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar dan dalam anggaran rumah tangga koperasitersebut.. adapun fungsinya dan tugasnya:

- a. Memimpin organisasi dan usaha koperasi, sekaligus mengarahkan kegiatan yang dilakukan koperasi .
- b. Sebagai penghubung pihak luar, apabila suatu waktu koperasi mengadakan kerja sama dengan pihak luar atau pihak ketiga maka pengurus akan menangani tetapi harus tetap berpedoman pada anggaran dasar dan keputusan yang terdapat pada RAT.
- c. Melaksanakan tugas-tugas yang telah diputuskan dalam RAT.
- d. Mengangkat pegawai-pegawai pembantu pengurus.
- e. Berusaha memelihara kesetiaan anggota.
- f. Membantu RA dan Badan pemeriksa pada waktu merumuskan kebijaksanaan umum.

3. Pengawas (Badan Pengawas)

Badan pemeriksa merupakan orang-orang yang ditunjuk untuk mengawasi kegiatan usaha, keuangan dan kekayaan koperasi. Adapun fungsi badan pemeriksa adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengawas dalam hal ini badan pemeriksa berfungsi mengawasi pelaksanaan aturan-aturan tentang kehidupan organisasi koperasi maupun usaha-usaha yang sedang dilakukan. Selain itu juga mengawasi kebijakan-kebijakan dan tindakan-tindakan yang diambil oleh pengurus .
- b. Badan pengawas juga membuat laporan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan kejanggalan yang terdapat dalam laporan pemeriksaan.

4. Manajer

Manajer adalah pelaksana tugas sehari-hari dibidang usaha manajer bertanggung jawab kepada anggota dalam RA. Dengan demikian kedudukan manajer ada dibawah pengurus. Manajer memperoleh wewenang dari pengurus dan oleh karena itu bertanggung jawab kepada pengurus. Tugas manajer adalah:

- a. Melaksanakan tugas manajer sehari-hari dibidang usaha.
- b. Mengkoordinir masing-masing bagian yang berada dibawah tanggung jawabnya
- c. Mengikuti rapat pembahasan rencana kerja dan anggaran koperasi secara keseluruhan dengan pengurus dan membantu menyelesaikan naskah rencana kerja dan anggaran yang siap disajikan dalam rapat anggota.

5. Juru Buku

Tugas juru buku yaitu mencatat jurnal atau laporan akuntansi koperasi dan badan pemeriksa juga melakukan pemeriksaan dan penelitian terhadap keakuratan dan kebenaran buku-buku maupun catatan yang berhubungan langsung baik dengan kehidupan organisasi maupun kegiatan yang dilakukan oleh koperasi.

6. Kasir

Dimana kasir tugasnya menerima uang baik dari masyarakat yang belanja di koperasi .

9. USP, UP. Jalan, U. Waserda, U. Armada, U. Pupuk, U. TBS, dimana mereka menjalankan tugasnya menurut unit-unit yang ada diatas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.I. Profil Responden

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, bahwa sampel penelitian adalah 52 orang karyawan KUD Budi Sawit. Kuesioner dikirim pada tanggal 29 Juni 2009 dan kembali pada hari itu juga. Dari total kuesioner yang dikirim sebanyak 52 buah, jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 52, ini berarti bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan kembali dengan persentase 100%. Dari jumlah kuesioner yang kembali, seluruhnya dinyatakan layak untuk diolah. Data demografi responden dapat dilihat pada tabel V.1 dibawah.

Tabel V.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<u>UMUR</u>		
21 – 30 Tahun	9	17,31%
31 – 40 Tahun	26	50,00%
41 – 50 Tahun	10	19,23%
51 Tahun Keatas	7	13,46%
Total	52	100%
<u>TINGKAT PENDIDIKAN</u>		
SD	8	15,38%
SMP	12	23,08%
SMA/SMK/MA	28	53,85%
S1	4	7,69%
Total	52	100%

<u>LAMA BEKERJA</u>		
1 – 3 Tahun	7	13,46%
4 – 6 Tahun	26	50,00%
7 Tahun Keatas	19	36,54%
Total	52	100%
<u>JABATAN</u>		
BPP	2	3,87%
Ketua	1	1,92%
BP	1	1,92%
Sekretaris	1	1,92%
Bendahara	1	1,92%
Manager	1	1,92%
Juru Buku	1	1,92%
Kasir	1	1,92%
Unit. Simpan Pinjam	1	1,92%
Unit Perbaikan Jalan	32	61,53%
Unit Waserda	2	3,87%
Unit Armada	4	7,69%
Unit Pupuk	1	1,92%
Unit Tandanuan Buah Segar (TBS)	3	5,76%
Total	52	100%

Sumber: KUD Budi Sawit di Siak Sri Indrapura.

Dari tabel V.1 dapat dilihat bahwa persentase responden yang berumur 21 – 30 tahun 17,31% dari total responden, umur 31 – 40 tahun 50,00% umur 41 – 50 tahun 19,23% dan umur 51 tahun keatas hanya 13,46%. Dilihat dari tingkat pendidikan, responden tamatan SD 15,38%, responden tamatan SMP 23,08%, responden tamatan SMA/SMK/MAN 53,85% dan responden tamatan S1 7,69%. Selanjutnya dilihat dari lama bekerja responden, 1 – 3 tahun 13,46%, 4 – 6 tahun 50,00%, dan 7 tahun keatas 36,64%. Dan selanjutnya BPP 3,87%, Ketua 1,92%, BP 1,92%, Sekretaris 1,92%, Bendahara 1,92%, Manajer 1,92%, Juru Buku 1,92%, Kasir 1,92%, Unit simpan pinjam 1,92%, Unit Perbaikan Jalan 61,53%, Unit Waserda

3,87%, Unit Armada 7,69%, Unit Pupuk 1,92%, Unit Tandan Buah Segar (TBS) 5,76%.

Analisa data dilakukan terhadap 52 sampel yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Dari pengolahan data menggunakan program SPSS, hasil statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel V.2 dibawah ini.

Tabel V.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMITMEN	52	28	60	48.21	8.784
KINERJA	52	40	55	48.21	4.050
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2009

Dalam Tabel V.2 terlihat bahwa komitmen organisasi (X) mempunyai nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata sebesar 48,21 dan standar deviasi 8,784, hal ini menunjukkan bahwa jika jawaban responden lebih tinggi dari 48,21 maka pengaruh variabel komitmen organisasi cenderung tinggi.

Sedangkan variabel kinerja keuangan (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 40 dan nilai maksimum sebesar 55 dengan nilai rata-rata sebesar 48,21 dan standar deviasi 4,050, hal ini menunjukkan bahwa jika jawaban responden lebih tinggi dari 48,21 maka pengaruh variabel cenderung tinggi.

V.2. Uji Validitas dan Reabilitas Komitmen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layak tidaknya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian, berarti kuesionernya layak digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian dan akan diolah lebih lanjut pada uji normalitas data dan uji asumsi klasik dengan catatan bahwa hanya item pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel yang akan diolah lebih lanjut. Pengujian kualitas data dilakukan hanya untuk mengetahui item-item pertanyaan apa saja yang dinyatakan valid dan reliabel untuk kemudian diolah lebih lanjut.

Kriteria pertanyaan yang dinyatakan valid adalah apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai probabilitas (*p value*) $< Level\ of\ Significance$ yang digunakan (0,05) dan dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dengan melihat nilai korelasi pearson melalui program SPSS, dijelaskan bahwa untuk pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi masing-masing memiliki nilai korelasi berkisar antara 0,700 – 0,891 dengan *p value* 0,000. Sedangkan untuk pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja keuangan masing-masing memiliki nilai korelasi berkisar antara 0,316 – 0,635 dan *p value* berkisar antara 0,000 – 0,022.

Untuk mengetahui validitas setiap item pertanyaan pada kuesioner, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , setiap item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} yang digunakan untuk sampel 52 dengan pengujian *two tail* adalah 0,165.

Instrumen komitmen organisasi terdiri dari 12 item pertanyaan, dari hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel V.3 dibawah ini.

Tabel V.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X)

Pertanyaan	Kriteria	Korelasi	Sig.	Keterangan
X1.1	> 0,165	0,707	0,000	Valid
X1.2	> 0,165	0,707	0,000	Valid
X1.3	> 0,165	0,891	0,000	Valid
X1.4	> 0,165	0,891	0,000	Valid
X1.5	> 0,165	0,707	0,000	Valid
X1.6	> 0,165	0,700	0,000	Valid
X1.7	> 0,165	0,707	0,000	Valid
X1.8	> 0,165	0,891	0,000	Valid
X1.9	> 0,165	0,891	0,000	Valid
X1.10	> 0,165	0,891	0,000	Valid
X1.11	> 0,165	0,862	0,000	Valid
X1.12	> 0,165	0,891	0,000	Valid

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2009

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan korelasi setiap item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,165 yaitu berkisar antara 0,700 – 0,891 dan *p value* < 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh

item pertanyaan pada instrumen komitmen organisasi adalah valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Instrumen kinerja keuangan terdiri dari 12 item pertanyaan, dari hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel V.4 berikut ini.

Tabel V.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Keuangan (Y)

Pertanyaan	Kriteria	Korelasi	Sig.	Keterangan
Y1	> 0,165	0,494	0,000	Valid
Y2	> 0,165	0,501	0,000	Valid
Y3	> 0,165	0,316	0,022	Valid
Y4	> 0,165	0,441	0,001	Valid
Y5	> 0,165	0,481	0,006	Valid
Y6	> 0,165	0,481	0,000	Valid
Y7	> 0,165	0,635	0,000	Valid
Y8	> 0,165	0,379	0,006	Valid
Y9	> 0,165	0,635	0,000	Valid
Y10	> 0,165	0,394	0,004	Valid
Y11	> 0,165	0,404	0,003	Valid
Y12	> 0,165	0,451	0,001	Valid

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2009

Tabel V.4 diatas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan korelasi setiap item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,165 yaitu berkisar antara 0,316 – 0,635 dan $p\ value$ $0,000 < 0,05$ yang berkisar antara 0,000 – 0,022. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen kinerja keuangan adalah valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pertanyaan dalam kuesioner penelitian, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut pada uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tidak.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria $> 0,6$. Pada tabel V.5 berikut ini, diterangkan hasil pengujian reliabilitas dari instrumen komitmen organisasi dan kinerja keuangan..

Tabel V.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Crobach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	$> 0,6$	12	0,953	Reliabel
Kinerja Keuangan	$> 0,6$	12	0,692	Reliabel

Sumber: Pengolahan data hasil penelitian 2009

Berdasarkan tabel V.5 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen komitmen organisasi menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,953 dan koefisien reliabilitas instrumen kinerja keuangan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,692. Dari hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, terlihat bahwa seluruh instrumen penelitian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk diolah lebih lanjut.

V.3. Deskriptif Komitmen Organisasi

Berdasarkan tanggapan responden terhadap komitmen organisasi untuk memajukan koperasi Budi Sawit, dapat kita perhatikan nilai rata-rata dari item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.

Untuk lebih jelasnya dapat kita perhatikan pada tabel V.6, sebagai berikut:

Tabel.V.6.:

Nilai Rata-Rata Item Pertanyaan Berdasarkan Tanggapan Responden

No	Item	Nilai rata-rata	Kategori
1	Pengurus koperasi sangat mendukung seluruh bentuk kegiatan usaha yang ada dalam koperasi	3,90	Tinggi
2	Setiap bentuk usaha yang ada dalam koperasi mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal permodalan	3,90	Tinggi
3	Koperasi sangat mendukung para anggota yang ingin membuat usahanya sendiri untuk meningkatkan kesejahteraannya	4,04	Tinggi
4	Setiap bentuk usaha yang ada dalam koperasi diberikan tempat usaha secara terpisah dengan yang lain	4,08	Tinggi
5	Peralatan kantor yang dimiliki koperasi sudah sangat mencukupi untuk memperlancar kegiatan usaha yang dimiliki	3,90	Tinggi

6	Kebutuhan akan transportasi pengurus untuk memperlancar kegiatan usaha yang dimiliki sudah tersedia dengan cukup.	4,17	Tinggi
7	Para pengurus diberikan pelatihan khusus guna meningkatkan pengetahuan tentang perkoperasian sehingga dapat memberikan pemikiran yang cemerlang untuk kemajuan koperasi	3,90	Tinggi
8	Pengurus sangat menghargai masukan-masukan dari para anggota yang dapat membantu meningkatkan kegiatan usaha koperasi	4,08	Tinggi
9	Koperasi sangat memperhatikan kesejahteraan para anggotanya	4,08	Tinggi
10	Para anggota mudah memperoleh pinjaman modal dari koperasi	4,08	Tinggi
11	Suku bunga koperasi sangat kecil dibandingkan lembaga keuangan lain, sehingga sangat meringankan beban anggota	3,96	Tinggi
12	Keberadaan koperasi sangat membantu anggota dalam kegiatan jual beli dan simpan pinjam.	4,08	Tinggi
	TOTAL	4,38	Tinggi

V.4. Analisis Rasio Kinerja Keuangan

Analisa rasio menggambarkan suatu hubungan atau pertimbangan antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain. Rasio ini akan lebih bermanfaat terutama apabila ratio tersebut dibandingkan dengan angka ratio yang digunakan sebagai standar.

V.4.I. Rasio Pengukur Likuiditas

Ratio ini menunjukkan tingkat keamanan (*margin of safety*) atas kreditur jangka pendek; atau menunjukkan kemampuan perusahaan untuk membayar hutang-hutang tersebut:

a. Ratio Aktiva Lancar : $\frac{\text{Aktiva lancar}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \%$

Terhadap Kewajiban Lancar

: $\frac{3.590.078.048,82}{3.366.703.22,22} \times 100 \%$

3.366.703.22,22

: 106,63 %

Ini artinya: Dimana kewajiban lancar sebesar Rp1 di tanggung atau dijamin dengan aktiva lancar sebesar Rp 1,0663 atau 106,63 % nilai ini menunjukkan bahwa jika terjadi likuiditas maka aktiva lancar mampu menutupi kewajiban lancar, hal ini bahwa kondisi keuangan koperasi wajar atau baik.

b. Ratio Aktiva Lancar Dikurangi : Aktiva Lancar – Persediaan x 100 %

Persediaan Thd Kwj. Lancar Kewajiban Lancar

: 3.590.078048,82 – 772.258.751,00 x 100 %

3.366.703.22,02

: 83,70 %

Ini Artinya: Kewajiban lancar sebesar Rp1 dijamin dengan aktiva lancar selain persediaan sebesar Rp 0,8370 atau aktiva lancar selain persediaan hanya mampu menutupi kewajiban lancar sebesar 83,70 % berdasarkan rasio ini kondisi keuangan koperasi tidak baik, karena apabila terjadi likuiditas aktiva lancar selain persediaan koperasi tidak mampu menutupi seluruh hutang lancarnya.

c. Ratio Kas & Bank Thd : Kas dan Bank x 100 %

Kewajiban Lancar Kewajiban Lancar

: 199.584.140,82 x 100 %

3.366.703.222,22

: 5,93 %

Ini artinya: Dimana kewajiban sebesar Rp 1 dijamin dengan kas dan bank sebesar Rp 0,0593 atau 5,93 %.

$$\begin{aligned}
 \text{d. Ratio Aktiva Lancar di Kurangi} & : \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Kewajiban Lancar}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \% \\
 & : \frac{3.590.078.048,82 - 3.360.703.222,02}{3.360.703.222,02} \times 100 \% \\
 & : 6,83 \%
 \end{aligned}$$

Ini artinya: Kewajiban lancar sebesar Rp 1 dijamin dengan aktiva lancar dikurangi kewajiban lancar sebesar Rp 0,0683 atau 6,83 %.

V.4.II. Rasio Solvabilitas

Menunjukkan beberapa besarnya modal sendiri yang tertanam dalam aktiva serta *margin of protection* atau tingkat keamanan yang dimiliki oleh kreditur.

$$\begin{aligned}
 \text{a. Ratio Aktiva Lancar} & : \frac{\text{Aktiva}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100 \% \\
 \text{Terhadap Kewajiban Lancar} & : \frac{3.954.312.828}{3.366.703.222,02} \times 100 \% \\
 & : 117,45 \%
 \end{aligned}$$

Ini artinya: Kewajiban lancar sebesar Rp 1 dijamin dengan aktiva sebesar Rp 1,1745 atau 117,45 %.

$$\text{b. Ratio Jumlah Kewajiban} : \frac{\text{Kewajiban} \times 100 \%}{\text{Thd Jumlah Kekayaan Bersih Kekayaan Bersih}}$$

$$: \frac{3.366.703.222,02 \times 100 \%}{587.609.606,80}$$

$$: \mathbf{572,95 \%}$$

Ini artinya: Dimana dari data diatas menunjukkan bahwa kewajiban koperasi lebih besar dari kekayaan bersihnya, yatu sebesar 572,95 %.

$$\text{c. Ratio Jumlah Kekayaan} : \frac{\text{Kekayaan Bersih} \times 100 \%}{\text{Bersih Thd Jml Keweajiban Jumlah Kewajiban}}$$

$$: \frac{587.609.606,80 \times 100 \%}{3.366.703.222,02}$$

$$: \mathbf{17,45 \%}$$

Ini artinya: Dari data diatas menunjukkan bahwa kekayaan bersuh koperasi hanya sebesar 17,45 % dari jumlah kewajiban.

V.4.III. Rasio Rentabilitas

Kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dibandingkan dengan jumlah yang digunakan, dinyatakan dalam persentase.

$$\begin{aligned} \text{a. Ratio SHU Kotor} & \quad : \text{SHU Kotor} \quad \times 100 \% \\ \text{Thd HPP} & \quad : \text{Harga Pokok Pendapatan} \\ & \quad : \frac{1.048.120.749,00}{4.142.700.691,00} \times 100 \% \\ & \quad : \mathbf{25,30 \%} \end{aligned}$$

Ini artinya: Dari data diatas dapat dilihat bahwa SHU kotor hanya sebesar 25, 30 % dari harga pokok pendapatan.

$$\begin{aligned} \text{b. Ratio SHU Kotor} & \quad : \text{SHU Kotor} \quad \times 100 \% \\ \text{Terhadap Pendapatan} & \quad : \text{Pendapatan} \\ & \quad : \frac{1.048.120.749,00}{5.190.821.440,00} \times 100 \% \\ & \quad : \mathbf{20,19 \%} \end{aligned}$$

Ini artinya: Dari data diatas dapat dilihat bahwa SHU kotor hanya sebesar 20,19 % dari pendapatan.

c. Ratio SHU Operasional Thd : $\frac{\text{SHU Operasional}}{\text{Jumlah Kekayaan Bersih}} \times 100 \%$

Jumlah Kewajiban Bersih

: $\frac{126.943.381,00}{587.609.606,80} \times 100 \%$

587.609.606,80

: **21,60 %**

Ini artinya: Dari data diatas dapat dilihat bahwa SHU kotor hanya sebesar 21,60 % dari jumlah kekayaan bersih.

V.5. Pembahasan

Koperasi Unit Desa Budi Sawit tentang kebijakan dalam meningkatkan kinerja bahwa, Koperasi Budi Sawit mempunyai tekad untuk memajukan koperasinya dengan cara melakukan kerja sama atau hubungan yang baik pada koperasi lainnya serta mendukung kinerja yang ada pada koperasi. Dan ada teori yang menyatakan, Menurut Abidin (2002) bahwa, Kebijakan dapat disamakan dengan fungsi aksi (actuating) dalam rangkaian fungsi manajemen. Bila dalam rangkaian fungsi manajemen, aksi merupakan fungsi tengah yang terkait erat dengan berbagai fungsi awal seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing) dan pembenahan

personil (staffing) serta terkait dengan fungsi akhir yaitu pengawasan (controlling), maka pelaksanaan kebijakan juga terkait dengan identifikasi masalah dan tujuan serta formulasi kebijakan sebagai langkah-langkah awal dan monitoring serta evaluasi sebagai langkah akhir dalam suatu rangkaian kebijakan. Laswell dan Kaplan (1970) dalam Nugroho (2008), mendefinisikan kebijakan sebagai “ a projected program of goals, values and practices”. Teori ini menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan-tujuan tertentu, nilai-nilai tertentu dan praktik-praktik tertentu.

Sedangkan menurut Lunthas (2002), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi adalah paling sering digambarkan sebagai (1) suatu keinginan kuat untuk tinggal suatu anggota organisasi tertentu; (2) suatu kesediaan untuk menggunakan untuk tingkat tinggi usaha atas nama organisasi; dan (3) suatu kepercayaan terbatas didalam, dan penerimaan terhadap nilai tujuan organisasi itu. Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah pribadi (umur, masa jabatan didalam organisasi, dan disposisi seperti hal positif atau negatif, atau kendali eksternal atau atribut dalam) dan variabel organisasi (rencana pekerjaan, nilai-nilai, dan gaya kepemimpinan penyelia). Dengan demikian, kebijakan antara komitmen saling berpengaruh untuk memajukan suatu koperasi dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kinerja keuangan koperasi Budi Sawit di kabupaten Siak Sri Indrapura di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai komitmen organisasi Koperasi Budi sawit di kabupaten Siak Sri Indrapura adalah berkategori tinggi.

B. Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pengurus koperasi Budi sawit agar dapat menjaga hubungan baik dengan pimpinan instansi, dengan demikian dukungan dari mereka dapat diperoleh, sehingga kinerja keuangan koperasi Budi sawit dapat ditingkatkan.
2. Diharapkan kepada pengurus untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengelola koperasi Budi sawit melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, Widianty Ninik. 2003, *Dinamika Koperasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2007, *Dinamika Koperasi*, Jakarta: Penerbit Bina Adi Aksara.
- Dinas Koperasi Dan UKM Prop. Riau. 2000, *Petunjuk Teknis Sistem Penilaian Koperasi*, Diterbitkan Oleh Dinas Koperasi Dan UKM Kota Pekanbaru.
- Darma agus, 2001 *Manajemen Supervise (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, PT. raja grafindo persada Jakarta.
- Firdaus Muhammad. 2004, *Perkoperasian, Sejarah, Teori Dan Praktek*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hendrojogi, 2007, *Koperasi : Azas-Azas Teori Dan Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarman, A. jusuf Uadaya.2001, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. prenhallindo, Jakarta.
- Koerman. 2003, *Manajemen Koperasi Terapan*, Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.
- Keown, J. Arthur, 2004, *Manajemen Keuangan: Prinsip-Prinsip Dan Aplikasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinjeki, 2004, *Organizational Behavior (Sixc Edition)*, McGraw-Hill/ Irwin, Ine, New York.
- Luthas, Fred, 2002, *organizational behavior (ninth edition)* McGraw-Hill/ Irwin, Ine, New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu,2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta,PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,BPFE.Yogyakarta.
- Newstron, W. Jhon dan Keit Davids, 2000, *Organizational Behavior*, McGraw Hill/ Irwin, Inc, New York.

- P. Robins Stephen, 2003. *organizational Behavior International Edition (Tenth Edition)*, Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Rivai Veithzal. 2003, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyana ery, Pamekos Hardjo 2000, *esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi*, PT. Elexmedia Komputindo, Jakarata.
- Sudarsono. 2004, *Manajemen Koperasi Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sitio, Arifin. 2001, *Koperasi Teori Dan Praktik*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- S. Panggabean Mutiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sundjaja S. Ridwan dan Inge Berlian, 2002. *Manajemen Keuangan Satu*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Thoha Miftah, 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992, *Tentang Perkoperasian*, Cetakan Pertama, Semarang: Penerbit Aneka Ilmu.
- Umar, Husein. 2008, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yahya M, 2004, *Manajemen Koperasi pegawai Republik Indonesia IKP-RI*. Jakarta.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Rapat Anggota Tahunan Dari Tahun 2004-2008 pada Koperasi Unit Desa Budi Sawit.....	5
Tabel 1.2. Daftar Simpanan Pokok, Wajib Dan Sukarela Dari Tahun 2004-2008 Pada Koperasi Unit Desa Budi Sawit.....	6
Tabel III.1. Operasional Variabel	40
Tabel III. 2. Interval Nilai Rata-Rata Berdasarkan Kategori.....	43
Tabel V.1 Data Demografi Responden	54
Tabel V.2. Statistik Deskriptif.....	56
Tabel V.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi.....	58
Tabel V.4. Hasil Uji Instrumen Kinerja Keuangan	59
Tabel V.5. Hasil Uji Reabilitas.....	60
Tabel V.6. Nilai Rata-Rata item Pertanyaan Berdasarkan Tanggapan Responden	61

DAFTAR GAMBAR

Struktur Organisasi Koperasi Unit Desa Budi Sawit	49
---	----

KOIESIONER PENELITIAN

Melalui kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi daftar pertanyaan (koesioner) penelitian ini dengan baik dan benar.

Tujuan pengisian daftar pertanyaan ini adalah sebagai bahan yang akan di olah lebih lanjut guna menyelesaikan tugas akhir (SKRIPSI) di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Adapun judul skripsi saya adalah “ ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KEUANGAN KOPERASI UNIT DESA (KUD) BUDI SAWIT DI KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA”. Jawaban saudara berikan sangat membantu saya dalam pelaksanaan penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Syaiin Basyir
Nim: 10571001886

A. Identitas Responden

Nama :.....

Jenis Kelamin :.....

Pendidikan Terakhir :.....

Pekerjaan/Jabatan :.....

Lama Bekerja :.....

B. Petunjuk Pengisian

1. Pilih salah satu jawaban yang diaanggap sesuai dengan pendapat anda
2. Berilah tanda (X) pada kolom yangt sesuai dengan jawaban anda.

ST= Sangat Tinggi T= Tinggi C= Cukup

R= Rendah SR= Sangat Rendah

C. Daftar Pertanyaan

1. Komitmen Organisasi (X)

No	Pertanyaan	ST	T	C	R	SR
1	Pengurus koperasi sangat mendukung seluruh bentuk kegiatan usaha yang ada dalam koperasi					
2	Setiap bentuk usaha yang ada dalam koperasi mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal permodalan					
3	Koperasi sangat mendukung para anggota yang ingin membuat usahanya sendiri untuk meningkatkan kesejahteraannya					
4	Setiap bentuk usaha yang ada dalam koperasi diberikan tempat usaha secara terpisah dengan yang lain					
5	Peralatan kantor yang dimiliki koperasi sudah sangat mencukupi untuk memperlancar kegiatan usaha yang dimiliki					
6	Kebutuhan akan transportasi pengurus untuk memperlancar kegiatan usaha yang dimiliki sudah tersedia dengan cukup.					
7	Para pengurus diberikan pelatihan khusus guna meningkatkan pengetahuan tentang perkoperasian sehingga dapat memberikan pemikiran yang cemerlang untuk kemajuan koperasi					
8	Pengurus sangat menghargai masukan-masukan dari para anggota yang dapat membantu meningkatkan kegiatan usaha koperasi					
9	Koperasi sangat memperhatikan kesejahteraan para anggotanya					
10	Para anggota mudah memperoleh pinjaman modal dari koperasi					
11	Suku bunga koperasi sangat kecil dibandingkan lembaga keuangan lain, sehingga sangat meringankan beban anggota					
12	Keberadaan koperasi sangat membantu anggota dalam kegiatan jual beli dan simpan pinjam.					